Deutscher Bundestag **Drucksache 19/8314**
19. Wahlperiode 13.03.2019

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Doris Achelwilm, Cornelia Möhring, Dr. Petra Sitte, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, Birke Bull-Bischoff, Anke Domscheit-Berg, Sylvia Gabelmann, Nicole Gohlke, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Katrin Werner, Pia Zimmermann, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.

Arbeit geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei bewerten

Seit der Equal Pay Day in Deutschland begangen wird, bekommt die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern regelmäßig öffentliche Aufmerksamkeit. Alljährlich Ende März werden Ursachen diskutiert sowie Maßnahmen zur Schließung der Lücke gefordert. Einer der Ansätze der Bundesregierung ist eine Verringerung der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes, also die starke Aufteilung des Arbeitsmarktes in „typisch weibliche“ und „typisch männliche“ Berufszweige. So verfolgen etwa die „Nationalen Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl“ das Ziel, eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterstereotypen als nationale Strategie zu verankern und so zu mehr Chancengleichheit und zu mehr Vielfalt beizutragen.

Dem liegt die Annahme zugrunde, eine auf engen Geschlechterrollen und unzulänglicher Information beruhende Wahl unterbezahlter Berufe insbesondere junger Frauen führe mittelbar (und sozusagen selbstverschuldet) zum geringeren Entgelt. Doch vieles weist auf eine umgekehrte Kausalität hin: Der Frauen- oder Männeranteil in einem Berufszweig bedingt die Bewertung und infolgedessen auch die Bezahlung einer Tätigkeit. Bereits 1906 schrieb die Ökonomin Alice Salomon: „Tatsächlich bot sich und bietet sich noch heute die Frauenarbeit den Unternehmern aber fast immer billiger als gleichwertige männliche Arbeit dar. Gerade die Billigkeit der Frau hat ihr Eingang auf dem Arbeitsmarkt verschafft.“

Der Comparable-Worth-Index (CW-Index) ist ein Messinstrument, das berufliche Anforderungen und Belastungen per Statistik geschlechterneutral sichtbar macht. Auf diese Weise können Berufe aus unterschiedlichen Bereichen miteinander vergleichbar gemacht werden. Dabei werden auch psychosoziale und körperliche Belastungen erfasst.

So hat die Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) vom Juni 2018 „Comparable – Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?“ ergeben, dass Erzieherinnen und Grundschullehrerinnen einen ebenso hohen CW-Index erreichen wie Ingenieure in der Elektronik und Telekommunikation. Dabei liegt der Durchschnittsstundenlohn in der ersten Gruppe bei 17,78 Euro brutto und der Frauenanteil bei 94 Prozent. In der männlich dominierten Vergleichsgruppe liegen der Durchschnittsverdienst bei 30,13 Euro pro Stunde und der Frauenanteil bei lediglich 8 Prozent.

Dabei kann der CW-Index auch über die Geschlechterdiskriminierung hinaus Ungleichheiten bei der Arbeitsbewertung aufdecken. So bleiben etwa Lokomotivführer und Elektroinstallateure hinter der Bezahlung anderer gleichwertiger „Männerberufe" zurück.

Frauen profitieren besonders stark von Tarifverträgen, weil diese weniger diskriminierungsanfällig sind. Dennoch liegen auch Tarifverträgen mitunter keine geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungen zugrunde.

Nach dem Entgelttransparenzgesetz, dessen Evaluierung die Bundesregierung für Juli 2019 angekündigt hat, ist im Falle eines Tarifvertrags nur eine Überprüfung innerhalb derselben Tarifgruppe möglich. Die ungleiche Bezahlung gleichwertiger Tätigkeiten ermöglicht das Gesetz daher gerade nicht.

Die Unterbewertung frauentypischer Arbeit findet in der breiten Bevölkerung keine Unterstützung. Nach einer durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegebenen Untersuchung aus dem Jahr 2015 halten 89 Prozent der Frauen und 80 Prozent der Männer das erheblich geringere Gehaltsniveau im Bildungs- und Sozialbereich (in dem überwiegend Frauen erwerbstätig sind) im Vergleich zu anderen Branchen für nicht akzeptabel.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie hoch ist der aktuelle Gender Pay Gap in Deutschland?
2. Welche Ursachen bedingen nach Kenntnis der Bundesregierung die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern?
3. Welche Kenntnis hat die Bundesregierung im Zusammenhang mit geschlechtergerechter Arbeitsbewertung von der „Devaluationshypothese"?
4. Welche Berufszweige haben nach Kenntnis der Bundesregierung im historischen Verlauf eine finanzielle Auf- oder Abwertung im Zusammenhang mit einer Verschiebung der geschlechtlichen Segregationslinien erfahren?
5. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Arbeitsbewertung in Deutschland transparent und geschlechtsneutral erfolgt, oder sieht sie dies als erstrebenswertes Ziel, zu dessen Erreichen neben den unmittelbar verantwortlichen Sozialpartnern auch eine gesellschaftliche Debatte zur Aufwertung typischer Frauenberufe erforderlich ist?
6. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, die Sozialpartner dabei zu unterstützen, ihren Tarifverträgen geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen zugrunde zu legen?
7. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, eine im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt anstehende Neubewertung von Tätigkeiten geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu gestalten, und wie will sie diesen Prozess unterstützen?
8. Welche Schlüsse zieht die Bundesregierung aus der Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) vom Juni 2018 „Comparable Worth – Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps"?
9. Teilt die Bundesregierung die Ansicht der Fragestellerinnen und Fragesteller, dass die Comparable-Worth-Studie mit dem CW-Index erstmals statistisch gezeigt hat, dass die Arbeitsleitung von Frauen im Durchschnitt geringer entlohnt wird als die von Männern?
10. Teilt die Bundesregierung die Ansicht der Fragestellerinnen und Fragesteller, dass die genannte Studie außerdem zeigt, dass diese geschlechterdifferente Entlohnung von Anforderungen und Belastungen zu einem nicht unerheblichen Teil für den Gender Pay Gap mitverantwortlich ist?

11. Hat die Bundesregierung Kenntnis von dem durch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in Auftrag gegebenen Gutachten „Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A 12“ aus dem Jahr 2016, und welche Schlussfolgerungen zieht sie aus ihm?

12. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass Anforderungen und Belastungen an Grund- und Hauptschullehrkräfte im Wesentlichen mit denen von Gymnasiallehrkräften vergleichbar sind, so dass eine unterschiedliche Eingruppierung nicht gerechtfertigt werden kann?

    Wenn ja, warum, und wenn nein, warum nicht?

13. Sind der Bundesregierung Fälle bekannt, in denen in der Vergangenheit in Behörden, die dem Bundesgleichstellungsgesetz unterfallen, in Bereichen mit einem Frauenüberhang Männer eingestellt oder befördert wurden, obwohl Bewerbungen gleich oder höher qualifizierter Frauen vorlagen?

14. Hält es die Bundesregierung auf mittelbare Sicht für denkbar und wahrscheinlich, dass es in Deutschland zu einer strukturellen Diskriminierung von Männern kommen wird?

15. Gibt es bereits Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz von Männern auf deren strukturelle Diskriminierung zurückzuführen ist?

Berlin, den 19. Februar 2019

Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion



Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333